

Prof. Dr. Hakan KESER

Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

4857 Sayılı İş Kanunu Yürürlüğe Girmeden Önceki Dönemde İşverence Tek Taraflı Olarak İkramiye Uygulamasına Son Verilmesine İlişkin Yargıtay Kararının İncelenmesi

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2008/24929

Karar No : 2010/11706

Tarihi : 21.04.2010

DAVA

Davacı, kıdem, ihbar tazminatı, ikramiye, yol yardımı, izin, 4 aylık tazminatı, fazla çalışma, masraf ve maaş ile son ay ücreti alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi M. Başbayraktar Taşkın tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR

1- Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Davacı işçi, iş sözleşmesinde düzenlenen yılda iki maaş üzerinden ödenen ikramiyenin işverenin tek taraflı tasarrufu ile yılda bir maaş ikramiyeye düşürülerek eksik ödediğini ileri sürerek ikramiye alacağı talep etmiştir.

Davalı işveren, 2000 yılında yaşanan ekonomik kriz nedeniyle, yılda iki maaş ödenen ikramiyenin 2001 yılından itibaren yılda bir maaşa indirilerek ödenmeye devam edildiğini, yılda iki ikramiye ödeme hususunun iş koşulu olmaktan çıkarıldığını savunarak davanın reddini istemiştir.

Mahkemece, yılda iki brüt maaş üzerinden ödenen ikramiyenin, ekonomik kriz ne-

deniyle yılda bir maaşa indirilerek ödenmeye devam edildiğini, bu durumun iş koşulu haline geldiği gerekçesiyle davacının ikramiye alacak isteği reddedilmiştir.

Karar davacı tarafından temyiz edilmiştir.

Çalışma koşullarında işçi aleyhine esaslı değişiklik olup olmadığı konusunda taraflar arasında uyuşmazlık söz konusudur.

İş Hukukunun en tartışmalı alanlarından biri, çalışma koşullarının tespiti ile bu koşulların uygulanması, değişiklik yapılması, en nihayet işçinin kabulüne bağlı olmayan değişiklik ile işverenin yönetim hakkı arasındaki ince çizginin ortaya konulmasıdır.

İş Hukuku, işçi hakları yönünden sürekli ileriye yönelik gelişimci bir karaktere sahiptir. Bu anlayıştan hareket edildiğinde, işçinin haklarının iş ilişkisinin devamı sırasında daha ileriye götürülmesi, iş hukukunun temel amaçları arasındadır. En azından çalışma koşulları bakımından geriye gidişin işçinin rızası hilafına yapılamaması gerekir.

Çalışma koşullarının değişikliğinden söz edebilmek için öncelikle bu koşulların neler olduğunun ortaya konulması gerekir. İş ilişkisinden kaynaklanan ve işin yerine getirilmesinde tabi olunan hak ve borçların tümü, “çalışma koşulları” olarak değerlendirilmelidir.

.....

4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesinde çalışma koşullarında esaslı değişiklik sebebiyle işçinin iş sözleşmesini haklı olarak feshedebileceği öngörülmemiştir. Bununla birlikte çalışma koşullarının değiştirilmesi, aynı zamanda koşullarının uygulanmaması anlamına geldiğinden aynı yasanın 24/II-f bendinde belirtilen hal, işçinin haklı fesih nedenleri arasında sayılmıştır. Bu durumda işçinin ihbar tazminatı talep hakkı doğmaz-

sa da, kıdem tazminatı ödenmelidir. Bununla birlikte, çalışma koşullarında esaslı değişikliği kabul etmeyen işçinin iş sözleşmesinin işverence feshi halinde, ihbar ve kıdem tazminatlarını talep hakkı doğar.

Somut olayda, taraflar arasında yapılan iş sözleşmesinin G/1-b maddesinde “yılda toplam iki brüt ikramiye” ödeneceği kararlaştırılmıştır. Yukarıda anılan normlar kuralı gereğince, iş sözleşmesinde işçi lehine düzenlenen yılda iki maaş ikramiye ödemesinin, işverenin tek taraflı tasarrufu ile yılda bir ikramiyeye düşürülmesi mümkün değildir. Nitekim aynı mahkemece verilen ve dairesimiz incelemesinden geçen 9. Hukuk Dairesinin 2006/30029 Esas, 2007/17573 Karar; 2006/33742 Esas, 2007/21774 Karar; 2007/26293 Esas, 2008/26010 Karar; 2007/34719 E, 2009/640 K sayılı kararlarında da ikramiye alacağına hükmedilmiştir. Dosyada mevcut Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Müfettişi raporunda da yılda iki maaş tutarında ödenen ikramiyenin, işverenin tek taraflı tasarrufu ile 2001 yılından itibaren yılda bir maaşa indirilerek ikramiyenin eksik ödendiği belirlenmiştir.

Bütün bu nedenlerle, bilirkişi raporunda hesaplanan ikramiye alacağı mahkemece bir değerlendirmeye tabi tutularak, ikramiye alacağı hüküm altına alınması gerekirken, mahkemece yazılı şekilde bu isteğin reddedilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten bozulmasına, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 21.04.2010 gününde oybirliği ile karar verildi.

KARARIN İNCELENMESİ

1- Genel Olarak

İnceleme konumuz olan Yargıtay kararında;

- Davacı işçinin davalı işverenin işyerinde uzun yıllar çalışmış olduğu,
- Yılda iki maaş tutarında ödenen ikramiyenin, işverenin tek taraflı tasarrufu ile 2001 yılından itibaren yılda bir maaşa indirilerek ikramiyenin eksik ödendiği,

- Davacı işçinin de yıllar sonra bu eksik ödemeleri talep ettiği görülmektedir.

Davalı işveren, 2000 yılında yaşanan ekonomik kriz nedeniyle, yılda iki maaş ödenen ikramiyenin 2001 yılından itibaren yılda bir maaşa indirilerek ödenmeye devam edildiğini, yılda iki ikramiye ödeme hususunun iş koşulu olmaktan çıkarıldığını savunarak davanın reddini istemiştir.

Dava konusu yapılan ve birçok işyerinde ortaya çıkabilecek söz konusu bu uyuşmazlık kanımızca uygulamada da çok önem taşıyan bazı temel iş hukuku prensiplerinin kullanılmasyla çözümlenebilecektir.

1) İş sözleşmelerinin yürürlük sürelerinin farklı İş Kanunları dönemlerine denk gelmesi durumunda ortaya çıkan uyuşmazlıkların çözümü,

2) İşverenin ikramiye uygulamasından vazgeçmesi durumunda ortaya çıkabilecek hukuki sonuçlar,

3) İşçilik haklarının talep edilmesinde dürüstlük kuralı,

4) İbranelerin geçerliliği.

II- İş Sözleşmelerinin Yürürlük Sürelerinin Farklı İş Kanunları Dönemlerine Denk Gelmesi Durumunda Ortaya Çıkan Uyuşmazlıkların Çözümü

Hukukun temel amaçlarından biri olan "bireylere hukuki güvence sağlama" amacının gerçekleştirilebilmesi için, her şeyden önce hukuk kurallarının istikrarlı bir biçimde uygulanması ve her an değişebilir bir nitelik taşımaması gerekmektedir. Zira kişiler mevcut hukuk kurallarına göre plan ve projeler yaparlar ve hukuk kurallarının yürürlükte kalacağı ümit ve beklentisiyle birtakım işlem ve eylemlerde bulunurlar.

Mevcut hukuk kurallarına göre yapılan bir işlemin, ileride çıkacak yeni bir kanunla bir anda değişebilmesi ya da bazı sorunlar yaşanmasına sebebiyet vermesi hukukun güvenilirliği açısından bir tehdit olarak kabul edilebilecektir.

Ancak tabii ki, ekonomik ve sosyal ya-

şamın değişimlerine ve ihtiyaçlarına uygun olarak hukuk kurallarının değiştirilmesi de kaçınılmaz olacaktır. Fakat bu yapılırken, bireylerin hukuka olan güven duygularını sarsıcı düzenlemelere gidilmemesi gereklidir. Bunu sağlayan kurallardan birisi de hukuk kurallarının geçmişe etkili olmaması yani, kanunların geriye yürümemesi kuralıdır¹.

Bilindiği üzere, bu ilke gereğince bireyler önceki kanunlara göre kazandıkları hak ve hukuki statülerini, sonradan kabul edilecek yeni kanunlarda yer alan kurallar sebebiyle kaybetmezler. Yani yeni hukuk kuralı, geçmiş kanun döneminde kazanılmış bir hakkı, edinilmiş bir durumu tıpkı kendi döneminde kazanılmış gibi tanır².

Gerçekten de aksi kabul edildiğinde, bir Kanun döneminde farklı bir anlam taşıyan bir davranış, daha sonra değişik kanun dönemlerinde yeni getirilen kurallar gereği başka bir anlam taşıyor hale gelirse ve bu yeni kural eski olaylara uygulanırsa ciddi hukuki problemlerinin doğması söz konusu olabilecektir. Bu yüzden, kişi davranışlarını, fiillerini ve işlemlerini, gerçekleştikleri tarihte yürürlükte olan hukuk kurallarına göre değerlendirmek, hukukun güvenilirliği açısından büyük önem taşıyacaktır.

Yeni kanunların yürürlüğe girmeleri ile görülmekte olan tüm uyuşmazlıklara uygulanması gerektiği, başka bir anlatımla yeni kanunun yürürlüğe girdiği andan itibaren derhal tesirini göstereceği tartışmasız olacak ancak, bu gibi durumlarda kanunların geriye yürümesi değil, zaman içerisindeki ani etkileri söz konusu olacaktır³.

Nitekim uygulamada Yargıtay da uyuşmazlıkların çözümünün, kanunların zaman bakımından uygulanmasına ilişkin kuralların incelenmesine bağlı olduğunu belirtmektedir. Yargıtay, kanunların geriye yürümemesi kuralının istisnaları arasında; kazanılmış hakları ihlal etmemek kaydıyla kanunun; yargılama hukukunu düzenlemesini, kamu düzeni ve genel ahlaka ilişkin olmasını ve beklenen hakları saymıştır. Yargıtay'a göre, anılan istisnalardan olmayan bir kanun maddesinin geriye yürüyeceğine ilişkin bir düzenleme

yok ise, söz konusu kanun geriye yürümeyecektir. Gerçekleşmiş hukuki durumları yeni kanun veya düzenleyici kuralın etkilememesi ve onlar üzerinde hukuki sonuç doğurmaması, kazanılmış hakları saklı tutma amacı taşımaktadır⁴.

Yargıtay vermiş olduğu birçok kararda da kanunların, metinlerinde belirtilen tarihte yürürlüğe gireceğini ve buna bağlı olarak hukuksal sonuçlarını yürürlüğe girdiği tarihten sonrası için doğurmaya başlayacaklarını belirtmektedir.

Kanunların yürürlüğe girmelerinden önceki olayları etkileyip etkilemeyecekleri yani, geçmişe etkili olup olmadıkları ile ilgili mevzuatımızda genel bir hüküm olmadığını da belirten Yargıtay, ancak, “toplum barışının temel dayanağı olan hukuka ve özellikle kanunlara karşı güveni sağlamak ve hatta kanun koyucunun keyfi hareketlerine engel olmak için, öğretide kanunların geriye yürümemesi esasının kabul edildiğini, hukuk güvenliğinin bunu gerektirdiğini; buna göre;

- Gerek özel hukuk ve gerekse kamu hukuku alanında, kural olarak her kanunun, ancak yürürlüğe girdiği tarihten sonraki zamanda meydana gelen olaylara ve ilişkilere uygulanacağını;

- O tarihten önceki zamana rastlayan olaylara ve ilişkilere uygulanmayacağını ifade etmektedir⁵.

Yargıtay ayrıca, hukuk devletinin hukuki güvenlik ilkesinin, herkesin bağlı olacağı hukuk kurallarını önceden bilmesi, tutum ve davranışlarını buna göre güvenle düzenleyebilmesi anlamına geldiğini; kişilerin davranışlarını düzenleyen kuralların onlara güvenlik sağlaması gerektiğini; bu güvenliğin sağlanabilmesinin, her şeyden önce, devletin kendi koyduğu hukuk kurallarına kendisinin de uymasına bağlı olduğunu belirttikten sonra; kanunları uygulama durumunda bulunanların da, başta mahkemeler olmak üzere, onları geriye yürür sonuçlar doğuracak yolda yorumlamamakla yükümlü olduklarının altını çizmiştir⁶.

Yargıtay, kanunların geriye yürürlüğüne ilişkin belirtmiş olduğu bu genel prensipler

yanında iş hukukuna ilişkin birçok uyuşmazlıkta da bu prensibe uygun kararlar vermektedir. Örneğin fazla mesai alacaklarına, İş Kanunu'nun kapsamına, ücrete uygulanacak faiz oranına, iş sözleşmesi devrine ve yıllık ücretli izne ilişkin verilen birçok kararda farklı kanun dönemlerinde geçen iş sözleşmeleri ilgili oldukları dönemdeki kurallar göz önüne alınarak değerlendirilmiştir: Örneğin;

- “Fazla mesai alacağının dava edildiği sürenin bir kısmı eski İş Kanunu, diğer bir kısmı ise yürürlükte olan yeni İş Kanunu dönemine rastlamaktadır. Yeni İş Kanunu fazla mesai yönünden yeni düzenlemeler getirdiğinden, dava konusu uyuşmazlığın her iki kanun yönünden ayrı ayrı değerlendirilmesi gerekir”⁷.

- “Davacının yukarıda 507 ve 5362 sayılı Yasalar döneminde de çalışma iddiası vardır. Bu konuda çözümlenmesi gereken nokta 507 ve 5362 sayılı Yasanın yürürlükte olduğu çalışma döneminde davalının esnaf olup olmadığıdır. Anılan yasalardaki esnaf tanımının farklılık arz etmesi karşısında 507 sayılı Yasanın yürürlükte olduğu dönemde davalının geçimini münhasıran bu işten temin edip etmediği hususu önem taşımaktadır”⁸.

- “10.06.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı Yasada ücret alacağının ödenmesinde temerrüt hâlinde mevduata uygulanan en yüksek faizin yürütüleceği hüküm altına alınmıştır. Somut olayda ek davaya konu ve hüküm altına alınan ücret alacağına temerrüt tarihinden yasanın yürürlüğe girdiği tarihe kadar 3095 sayılı Yasa gereğince yasal faiz, 4857 sayılı Yasanın yürürlüğe girdiği tarihten itibaren ise bu tarihte henüz ücret alacağı ödenmediğinden mevduata uygulanan en yüksek faiz yürütülmesine karar verilmesi gerekir”⁹.

- “Somut olay, 1475 sayılı İş Kanununun yürürlük döneminde gerçekleşmiştir. İşyeri devrine ilişkin sorunlar, 1475 sayılı Kanun döneminde Borçlar Kanunu kapsamında ele alınmaktadır. Ödünç iş ilişkisi ise 1475 sayılı İş Kanunu döneminde Yasada düzenlenmesine karşın, içtihat yoluyla uygulama anağı bulmuştur”¹⁰.

- “Davacının çalışmasının bir bölümü 1475, bir kısmı da 4857 sayılı Kanun döne-

minde gerçekleşmiştir. Gerektiğinde bilirkişiden ek rapor alınmak suretiyle izin belgeleri ve davacının çalıştığı süre zarfında yürürlükte bulunan 1475 ve 4857 sayılı İş Kanunlarının ilgili maddeleri yeniden bir değerlendirilmeye tabi tutularak davacının izin alacağı konusunda yeniden bir karar verilmelidir”¹¹.

III- İşverenin İkramiye Uygulamasından Vazgeçmesi Durumunda Ortaya Çıkabilecek Hukuki Sonuçlar

Bilindiği üzere, asıl ücrete ek olarak ödenen ikramiye, temelde işverenin yapılan işten duyduğu memnuniyeti ve işçi-işveren bağlılığını gösteren bir anlam taşımaktadır. Bir başka anlatımla, işçinin işyerine olan katkıları sebebiyle işverenin memnuniyetini ifade etmek üzere bir defada veya dönemsel olarak belli zaman dilimlerinde ya da işçiyi ilgilendiren doğum, ölüm, evlenme gibi nedenlere bağlı olarak yapılan ücretin eki niteliğindeki ödemeler ikramiye olarak ifade edilirler¹².

İkramiyenin ödeme günü taraflarca açıkça kararlaştırılmamışsa Borçlar Kanunu'nun 101. maddesi uyarınca temerrüt için işçinin ihtarına gerek vardır¹³. İkramiye, kanundan ya da bireysel iş sözleşmesi ile işyeri uygulamalardan doğmaktaysa gününde ödenmeyen ikramiye için 4857 sayılı İş Kanunu'nun 34. maddesinde öngörülen bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faiz uygulanmalıdır.

1475 sayılı Yasa döneminde doğan ikramiye bakımından temerrüt tarihinden 4857 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girdiği 10.6.2003 tarihine kadar yasal faize, bu tarihten sonrası için ise bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faize karar verilmelidir. İkramiye alacağı, Borçlar Kanunu'nun 126. maddesinin 3. fıkrasına göre 5 yıllık zamanaşımına tabidir¹⁴.

İkramiye, bir kanun veya sözleşme hükmüyle düzenlenebileceği gibi, işveren tarafından tek taraflı olarak da ödenebilecektir. Bir kanun veya sözleşme hükmüne dayanmadıkça veya işveren tarafından tek taraflı olarak verilen ikramiyeler işyeri uygulaması haline gelmedikçe, işverenler ikramiye ve-

rip vermemekte veya dilediği şekillerde ya da bazı kayıt ve şartlarla ikramiye vermekte serbesttirler. Buna karşılık ikramiye ödemesi ardı ardına uygulamalarla işyeri uygulaması haline geldiği takdirde, artık çalışma koşullarından biri niteliğini kazanacağından işvereni yükümlülük altına sokabilecektir.

“Çalışma koşulları” iş ilişkisinden kaynaklanan ve işin yerine getirilmesinde tabi olunan hak ve borçların tümü olarak, işçinin iş görme borcu ile bunun karşılığında işverenin ücret ödeme borcundan başlayan, işin nerede ve ne zaman görüleceğinden, işyerinde çalışma süresinin belirlenmesine, izin sürelerinin tespitinden, ödenecek ücretin eklerine, ara dinlenmesinden, evlenme, doğum, öğrenim, gıda, maluliyet ve ölüm yardımı gibi sosyal yardımlara, belirli süreyi tamamlayan çalışanlara kıdem teşvik primumu ödenmesinden belli konumda olan işçilere özel sağlık sigortası yaptırılmasına kadar iş ilişkisinden kaynaklanan tüm hak ve borçlar olarak tanımlanabilmektedir¹⁵. Bu anlamda ikramiye ödemelerinin de çalışma koşulları kavramı içerisinde yer aldığı açıktır.

Bilindiği üzere 4857 sayılı İş Kanunu'ndan önceki dönemde yürürlükte bulunan 1475 sayılı İş Kanunu'nda çalışma koşullarına ve bunların işverence değiştirilmesine yönelik spesifik bir düzenleme bulunmamaktaydı. Bu dönemde, işverence çalışma koşullarında yapılabilecek esaslı bir değişiklik karşısında, işçiye iş sözleşmesini dilerse kıdem tazminatını da alarak feshetme hakkı verilmişti. Nitekim 1475 sayılı İş Kanunu'nun 16. maddesinin II. bendinin (e) alt bendinde, işçinin bildirimsiz fesih hakkı düzenlenirken, işçiye “..... yahut iş şartları esaslı bir tarzda değişir, başkalaşır veya uygulanmazsa; (sözleşmelere bu fıkradaki haller hakkında başka türlü kayıt konmamak şartıyla)” iş sözleşmesini feshetme imkanı verilmişti.

Yani 1475 sayılı İK. döneminde uygulamada çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik olduğunda işçi bunu kabul etmez ise, ancak iş sözleşmesini haklı nedenle bildirimsiz olarak feshedebiliyordu. Bu durumda iki ihtimal ortaya çıkıyordu. İşçi ya değişikliği kabul

ediyor ya da iş sözleşmesini haklı sebeple bildirimsiz feshediyordu. Yani bir başka ifade ile işçi değişiklik karşısında iş sözleşmesini feshetmediği takdirde, değişikliği kabul etmiş sayılıyordu. Bu uygulama işçi aleyhine bir uygulama olsa da 1475 sayılı Kanun içeriğine uygundu. Nitekim Yargıtay da 1475 sayılı Kanun dönemine ilişkin olarak bu konuda çıkan uyuşmazlıklarda, yapılan esaslı değişikliğe karşın, işçi tarafından 6 iş günü içinde sözleşmenin feshedilmemiş olmasını, işçi tarafından değişikliğin kabul edilmiş olması olarak değerlendirmekteydi¹⁶.

Buna karşın 4857 sayılı İK. çalışma koşulları konusuna ayrı bir önem vermiş ve bu konuda spesifik düzenlemeler getirmiştir. İK. m.22 de bir anlamda çalışma koşullarından neyin kastedildiği ifade edilmiştir. Zira söz konusu madde, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yö-

gibi, eşit konumda olan bir ya da birkaç işçiye yönelik de olabilecektir. Ancak burada unutulmaması gereken, işverenin Kanun'un aksine bir uygulamaya gitmesinin işyeri uygulaması ve dolayısı ile çalışma koşulu haline dönüşmeyeceğidir¹⁹.

İşçi ile işveren arasındaki iş sözleşmesinden doğan iş ilişkisi süresince, işçinin haklarının daha ileriye götürülmesi, iş hukukunun işçi hakları bağlamında sürekli ileriye yönelik gelişimci karakterinin bir sonucudur²⁰. Ancak çalışma hayatının zorlukları, işletmelerin karşılaşılabilecekleri riskler ve işletmesel değişiklikler, zaman zaman bu esasın aksine uygulamaları da güdeme getirebilmekte ve iş ilişkisi sürerken işçilerin çalışma koşullarında bazen geriye gidişler yaşanması söz konusu olabilmektedir. Uygulamada bu tür değişiklikler işçinin çalışma koşullarında esaslı değişiklik olarak ifade edilmektedir.

1475 sayılı İK. döneminde uygulamada çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik olduğunda işçi ya değişikliği kabul ediyor ya da iş sözleşmesini haklı sebeple bildirimsiz feshediyordu.

netmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşulları ifadesini kullanarak işçi ve işveren ilişkilerinin tümünü çalışma koşulları kavramı altında toplamıştır¹⁷. İşveren çalışma koşullarında işçi lehine değişiklik yapabilecek, buna karşın işçi aleyhine olan bir uygulamaya gidemeyecektir.

Çalışma koşullarının belirlenmesinde uygulamada önem taşıyan diğer bir durum da işyeri uygulamalarıdır. Nitekim, işverenler zaman zaman kanuni bir zorunluluk bulunmamasına ve iş sözleşmesinde yer almamasına rağmen işyerinde işçilerin lehine bazı uygulamalar, bir takım fiili davranışlar gerçekleştirilmektedirler. Bu tür fiili uygulamalar ve fiili davranışlar işyeri uygulamaları olarak ifade edilmektedir¹⁸. Bu tür uygulamalar işyerindeki tüm işçilere yönelik olabileceği

Çalışma koşullarında esaslı değişiklik kavramının ne anlama geldiği İş Kanunu'nda açıklanmamıştır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesinin ikinci fıkrasında, çalışma koşullarının, tarafların karşılıklı uzlaşmaları ile değiştirilmesinin her zaman mümkün olduğu belirtilmiştir. Çalışma koşullarında değişikliğe dair sözleşmenin de kural olarak yazılı biçimde yapılması gerekmeyecektir. Yargıtay yazılı kabul olmasa bile, işçinin değişikliği kuşkuyla yer vermeyecek biçimde kabul anlamına gelen davranışlar içine girmesi halini, söz konusu 22. maddenin 2. fıkrası anlamında çalışma koşullarında anlaşma yoluyla değişiklik yapılması olarak değerlendirmektedir²¹.

İK.m.22 uyarınca çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapabilmek için işverence değişiklik teklifinin yazılı olarak yapılması,

işçinin de bu teklife yazılı olarak onay vermesi gerekmektedir. İşçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamayacaktır. Bu durumda işveren, değişikliğin geçerli bir sebebe dayandığını veya fesih için başka bir geçerli sebebin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilecektir²².

Görüldüğü 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesinde çalışma koşullarında esaslı değişiklik sebebiyle işçinin iş sözleşmesini doğrudan feshetmesi öngörülmemiştir. Bununla birlikte çalışma koşullarının değiştirilmesi, aynı zamanda çalışma koşullarının uygulanmaması anlamına geldiğinden, söz konusu bu durumun Kanununun m.24/II-f bendi uyarınca işçiye bildirimlessiz fesih hakkı da verdiği söylenebilecektir²³.

Ancak, işçi çalışma koşullarında esaslı değişikliği kabul etmez ve işyerinde çalışmaya devam ederse, değişiklik gerçekleşmemiş ve sözleşme eski şartlarla devam ediyor olacaktır. Bu durumda işveren, değişiklik teklifinden vazgeçerek sözleşmenin eski şartlarda devamını kabul edebilecek ya da çalışma koşullarında değişikliğin geçerli bir sebebe dayandığını veya fesih için başka bir sebebin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak koşulu ile sözleşmeyi feshedebilecektir²⁴. Bu durum değişiklik feshi olarak ifade edilmektedir.

İnceleme konusu olan Yargıtay kararı açısından olaya bakıldığında, 4857 sayılı İK. döneminde, ikramiyelerin tek taraflı olarak işverence ortadan kaldırılması ya da azaltılması mümkün olmayacaktır. İkramiyeler yönünden işçi aleyhine çalışma koşullarında değişiklik, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesi kapsamında gerçekleştirilmelidir²⁵. Yani işverenin bu durumu işçiye yazılı olarak bildirmesi ve işçinin 6 işgünü içinde yazılı kabulü olmalıdır. İşçinin bu yazılı kabulü olmaması durumunda ise, ikramiyelerin işverence tek taraflı olarak kaldırılması söz konusu olamayacaktır.

Diğer yandan, ikramiyenin gününde ödenmemesi halinde işçinin 4857 sayılı İş

Kanunu'nun 24/II (e) bendi uyarınca iş sözleşmesini haklı olarak feshetmesi de mümkündür²⁶. Ayrıca ikramiyenin 20 gün ve daha fazla süreyle ödenmemiş olması, İK.'nın 34. maddesine göre işçiye iş görmekten kaçınma hakkı da verecektir.

İnceleme konusu olan Yargıtay kararında olduğu gibi, uygulamada en fazla problem, farklı Kanun dönemlerinde geçen iş ilişkilerinde yaşanan, ikramiye ödemelerine son verilmesi durumlarının değerlendirilmesinde çıkmaktadır.

Nitekim 1475 sayılı Kanun döneminde işverence son verilen ikramiye ödemesine, o dönemde yürürlükte olmayan 4857 sayılı İK.'nın 22. maddesinin uygulanması gerektiği yıllar sonra işçi tarafından ileri sürüldüğünde taraflar arasında uyuşmazlıklar yaşanmaktadır.

İş sözleşmesinin 1475 sayılı İK. döneminde başlaması ve 4857 sayılı Kanun döneminde sona ermesi halinde, ikramiye ödemesine işverence 2003 yılı ve sonrası itibarıyla son verilmesi durumlarında 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesinin devreye gireceği ve işçinin yazılı oluru olmaksızın bunun yapılamayacağı hususunda bir tereddüt bulunmamaktadır. Nitekim bu konuda Yargıtay da aynı görüşü belirtmektedir²⁷.

Buna karşılık, iş sözleşmesinin 1475 sayılı İK. döneminde başlaması ve 4857 sayılı Kanun döneminde sona ermesi halinde, ikramiye ödemesine işverence 2003 yılı öncesinde son verilmesi durumunda ise, hukuk güvenliği ilkesi uyarınca, işverence ikramiye ödemesine tek taraflı olarak son verilmesi tarihinde yürürlükte olan 1475 sayılı İK. hükümlerinin dikkate alınarak olaya uygulanması yerinde olacaktır.

Yani 1475 sayılı İK. döneminde uygulamada çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik olduğunda işçi ya değişikliği kabul ediyor ya da iş sözleşmesini haklı sebeple bildirimlessiz feshediyordu. Yani bir başka ifade ile işçi değişiklik karşısında iş sözleşmesini feshetmediği takdirde, değişikliği kabul etmiş sayılıyordu. Buna göre ikramiyenin kaldırıldığı için işçi tarafından öğrenilmesinden itibaren,

işçi tarafından 6 iş günü içinde sözleşmenin feshedilmemiş olması, işçi tarafından değişikliğin kabul edilmiş olması olarak değerlendirilmekteydi²⁸. Bu anlamda böyle bir kabulün varlığı o gün yürürlükte bulunan Kanun hükümlerince yapılmaktaydı.

Bu konuda Yargıtay incelemekte olduğumuz kararında olduğu gibi²⁹, “.....iş sözleşmesinde işçi lehine düzenlenen yılda iki maaş ikramiye ödemesinin, işverenin tek taraflı tasarrufu ile yılda bir ikramiyeye düşürülmesi mümkün değildir. Dosyada mevcut Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Müfettişi raporunda da yılda iki maaş tutarında ödenen ikramiyenin, işverenin tek taraflı tasarrufu ile 2001 yılından itibaren yılda bir maaşa indirilerek ikramiyenin eksik ödendiği belirlenmiştir...” diyerek o dönemde yürürlükte olan 1475 sayılı İş Kanunu'nun hükümlerinin uygulanması gerektiğini göz ardı etmiş olmasına rağmen, daha sonraki tarihlerde birden çok kararında ise,

- “Kabule göre de işçinin 1475 sayılı Kanun döneminde ikramiye uygulamasına itiraz etmediği, kaldırıldığı tarih itibariyle ve devam eden sürece itiraz edilmemesi sebebiyle bunun iş şartı haline geldiği anlaşılmaktadır. Bu sebeple kaldırılan ikramiyenin kabulüne karar verilmesi ve giydirilmiş ücrette dahil edilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir³⁰.”

- “.....Davacının 1995 yılında işe girerken imzaladığı hizmet akdinde yılda iki brüt maaş tutarında ikramiye ödeneceği yazılıdır..... davacının 19.11.2004 de açtığı dava ile 24.11.1999-24.11.2004 arası ikramiye alacağı hüküm altına alınmış ve bu karar dairemizce 2007 yılında onanmıştır. 2004 yılında aynı davalıda çalışanların aynı taleplerle açtığı bir kısım davalarda, davalı vekili davayı kabul ettiğinden kabul ile sonuçlanan bu davalar onanmış, kabul bulunmayan ve reddedilen davalar da yine 2007 yılında dairemizce onanmıştır. Şimdi davacılar açıkları bu davalarla 2004-2007 arası için ikramiye isteğinde bulunmaktadırlar. Açılan davalardan ikramiyenin davalı işyerinde 1998 Ocak ayından 2007 yılına kadar 9 yıl uygulanmadığı izle-

mini doğmaktadır. Davacı bu durumu haklı fesih nedeni yapmamıştır.

9 yıl süren bu durum işyeri uygulaması için yeterli bir süredir. İşyeri uygulaması bu şekilde ise sürekli açılan davaların bu uygulamayı geçersiz kılması mümkün değildir..... ikramiye uygulamasının gerçekten kaldırıldığı ve 9 yıldır uygulanmadığı saptandığında davanın reddine karar verilmelidir. Eksik inceleme ile yazılı şekilde hüküm kurularak davanın kabulüne karar verilmesi hatalıdır³¹.” görüşünü ifade ederek, 1475 sayılı İK. döneminde tek taraflı olarak kaldırılan ikramiye uygulamasının fesih için haklı sebep yapılmamasını ön plana çıkartarak, fiilen ödeme yapılmayan dönemlerin varlığının tespiti halinde bunun da bir işyeri uygulaması olduğunu belirtmiştir.

Yargıtay işyeri uygulaması haline gelen ikramiye ödememe durumuna, ikramiye sebebiyle açılan davaların bile bir etki yapmayacağını, yani ikramiye ödememe şeklinde oluşan işyeri uygulamasını geçersiz kılmayacağını açık ve net bir biçimde bildirmiştir.

IV- İşçilik Haklarının Talep Edilmesinde Dürüstlük Kuralı

Bilindiği üzere, dürüstlük kuralı geçmişten günümüze birçok hukuk sisteminde yer alan bazen tanımlayıcı ve düzeltici, bazen de borçlunun yükümünün belirlenmesi amacıyla kullanılan bir kriter olarak karşımıza çıkmaktadır. Hukuk sistemlerinin genel amacı, sadece “doğru” ve kurallara uygun olanı korumak olmayıp, bu kurallar uygulandığı zaman başkalarının haksızlığa uğramayacağı ve başkalarının zarar görmeyeceği sonuçları da sağlamak olduğundan, dürüstlük kuralı, hakkın kullanılmasına ve borcun yerine getirilmesine bağlı bir düzeltici-düzenleyici norm ödevi görmektedir³².

Diğer yandan, dürüstlük kuralı, sadece hukuki işlemlerden doğan hakların kullanılmasında ve borçların yerine getirilmesinde değil, uygulama alanı genişletilerek kanundan doğan hakların kullanılmasında ve bunların ifasında da dikkate alınmaktadır³³.

Dürüstlük kuralı, güven ilkesinin de da-

yandığı temel bir belirleyici olarak ortaya çıkmaktadır. Bu anlamda, alacaklının borçlusundan neleri talep edebileceğı, borçlunun alacaklısına neleri ifa edeceği konularında dürüstlük kuralı belirleyici bir rol oynayacaktır. Yani hukuki işlemlerin tamamlanmaları ve yorumlanmalarının dürüstlük kuralına göre yapılması gerekecektir³⁴.

Türk hukukunda da, konunun ele alınmış olduğu Medeni Kanun'un "Dürüst davranma" başlıklı 2. maddesinin birinci fıkrası uyarınca, herkes, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorunda olacaktır. Aynı maddenin ikinci fıkrası uyarınca da, bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumayacaktır (4721 sy. MK)³⁵.

Dürüstlük kuralı ancak ve ancak zorunluluk halinde uyuşmazlığa müdahale etmeli, somut bir haksızlığı, açık bir hakkaniyet ihlâlini belli olayda önlemek için kullanılmalı, genel ve soyut uygulamadan kaçınılmalıdır. Hakkın kötüye kullanılması ise, bir kanun hükmünden veya bir sözleşmeden doğan bir hakkın amacı dışında kullanılmasını ifade etmektedir. Dürüstlük kuralı, hakkın kötüye kullanılması yasağının hukukî temelini oluşturmaktadır³⁶.

Bir hak, o hakkın tanınmasındaki amaca aykırı olarak kullanılırsa ve bu kullanmada kullanan bakımından hukukun öngördüğü menfaat yoksa veya çok aşıldı ise ya da çok küçük bir menfaat varsa, bu takdirde o hakkın kullanılmasından değil, hakkın kötüye kullanılmasından bahsedilebilecektir³⁷.

Hangi tür davranışların hakkın kötüye kullanımını olarak değerlendirileceğı uygulamada gerçekten büyük önem taşımaktadır. Kişinin önceki davranışı ile çelişkili bir biçimde hareket etmesinin hakkın kötüye kullanımını olarak değerlendirip değerlendirilemeyeceğı, bunun dürüstlük kuralına uygun olup olmadığı hususları önem taşımaktadır.

Bir kimsenin önceki davranışlarının, daha sonra Kanunun kendisine vermiş olduğu hakları kullanmasında etkisinin olup olmadığı konusu gerçekten önemli bir konudur. Zira kanunlarla kişilere tanınmış olan hak-

lar genelde davranış şartlarına bağlı olmayan objektif nitelikte haklardır. Gerçekten de, bir kişinin önceki davranışlarının daha sonraki hak kullanması ve borç yerine getirmesi bakımından kural olarak etkili olmaması gerektiğı kabul edilebilecektir. Ancak, burada önem taşıyan husus, uyuşmazlığın karşı tarafında bir güven uyandırdıktan sonra, kişinin davranışını değiştirmek veya yeni ve fakat öncekinden tamamen farklı bir davranışta bulunmak suretiyle karşı tarafı hukuken elverişsiz duruma sokmasının, hukuk düzeni tarafından kabul edilip edilemeyeceğı hususudur.

Önceki davranış ile sonraki davranış arasında çelişki, iki davranış arasında zıtlık yani terslik anlamını taşıyacaktır. Bir hakkın uzun süre kullanılmamasının, bu haktan feragat edildiğı şeklinde yorumlandığı durumlarda da, aksine hareket edildiğinde çelişkili davranıştan söz edilebilecektir. Gerçekten de bir hakkını uzun süre kullanmayarak hareketsiz kalan tarafın bu hareketsizliği yorum yolu ile, o haktan feragat ettiği, vazgeçtiğı yolunda zımni bir irade açıklaması olarak yorumlanabilecektir. Nitekim, uzun süre hareketsiz kalan tarafın, bu susmasına o hakkı kullanmaktan feragat ettiği anlamı, dürüstlük kuralına göre verilmektedir. Bu anlamda, karşı çıkarların bulunduğu bir ilişki içinde taraflar birbirlerine karşı münferit alacaklarını, uzun süre talep etmemişlerse, artık dürüstlük kuralına göre ileride de talep etmeyecekleri, bu haktan vazgeçtikleri kabul edilebilecektir³⁸.

Bunun gibi, hak sahibi daha önceki davranışı ile bir hakkını kullanmayacağını açıklamışsa veya davranışından bu sonuç çıkıyorsa, daha sonra, bu davranışı ile çelişir biçimde o hakkı kullanırsa, hakkını kötüye kullanmış olacaktır³⁹.

Böyle bir durumda, kişinin karşı tarafta güven uyandırdıktan sonra, davranışını değiştirerek veya yeni ve fakat öncekinden tamamen farklı bir davranışta bulunarak, karşı tarafı hukuken elverişsiz duruma sokmasını hukuk düzenin korumayacağı ifade edilebilecektir. Zira, karşı tarafın güvenini boşa çıkarmak, sonraki davranışı ile önceki dav-

ranışını ve sonuçlarını tamamen ortadan kaldırmak bir anlamda hakkın kötüye kullanılması olarak değerlendirilebilecektir⁴⁰.

Yargıtay da vermiş olduğu kararlarda, Medeni Kanun'da yer alan dürüstlük ilkesinin genel bir hukuk ilkesi olduğunu, usul hukukunda da geçerli olduğunu belirtmekte ve Devletin bir kurumu olan mahkemelerin haksız, hileli ve kanuna aykırı şekilde bir yargılama ile uyuşmazlığı çözümlemesinin düşünülmemeyeceğini ifade etmektedir. Yargıtay'ca dürüstlük kuralı, kamu yararı açısından da dikkate alınmayı gerektirmekte zira, davanın usul ekonomisine uygun şekilde sonuçlanması, ancak dürüstlük kuralının medeni usul hukukunda da geçerli olması ve hakim tarafından kendiliğinden nazara alınmasıyla mümkün olmaktadır⁴¹.

Zira, bir hakkını uzun süre kullanmayarak hareketsiz kalan kişinin bu hareketsizliği yorum yoluyla dürüstlük kuralına göre, o haktan feragat ettiği, vazgeçtiği yolunda zımni bir irade açıklaması olarak yorumlanabilecektir.

V- İbranamelerin Geçerliliği

Bilindiği üzere, ibra sözleşmesi ya da yaygın kullanımıyla "ibraname", mevcut bir alacağı ortadan kaldırmayı amaçlayan bir sözleşmedir. Bu anlamda İş Kanunu'nda düzenlenmeyen ve fakat uygulamada çok kullanılan ibranameler, genel olarak işçinin alacaklarını aldığını, ve herhangi bir alacağı kalmadığını gösteren belgeler olarak tanımlanabilmektedir.

İş hukuku uygulamasında önemli bir yere sahip olan ibraname, borcu sona erdiren hallerden biri olarak gerek doktrinde gerekse uygulamada kabul edilse de, söz konusu belgelerin geçerlilik koşullarının varlığı Yargıtay'ca çok ayrıntılı bir biçimde denetlenmektedir.

Kural olarak, ibra, alacak ve borcu doğrudan doğruya ve kesin olarak ortadan kaldırmaktadır. Tam ibrada borcun tamamı, kısmi ibra da ise borcun ibra edilen kısmı sona ermektedir. Bunun sonucunda da borçlu borcundan kısmen veya tamamen kurtulmakta-

dır. Ancak Yargıtay, işçinin emeği karşılığında aldığı ücret ve diğer parasal hakların işçinin kendisinin ve ailesinin geçimini sağlaması ve bu açıdan bakıldığında, bir işçinin nedensiz yere işvereni ibra etmesinin hayatın olağan akışına uygun düşmeyeceği düşüncesinden hareketle iş hukukunda ibra sözleşmelerini oldukça dar yorumlamaktadır. Yani borcun sona erme şekillerinden biri olan ibra sözleşmelerine, iş hukuku açısından sınırlı biçimde değer verilmektedir⁴².

Yargıtay'a göre, her şeyden önce iş ilişkisi devam ederken düzenlenen ibra sözleşmeleri geçersiz olacaktır. Zira işçi bu dönemde tamamen işverene bağımlı durumda olduğundan bir kısım işçilik alacaklarına bir an önce kavuşabilmek için iradesi dışında ibra sözleşmesi imzalamaya yönelmiş sayılabilecektir⁴³. Bunun gibi, ibranamenin tarih içermemesi ve içeriğinden de fesih tarihinden sonra düzenlendiğinin açıkça anlaşılabilmesi durumunda ibranameye değer verilemeyecektir⁴⁴.

Diğer yandan, ibranamenin geçerli olup olmadığının irade fesadı yönünden de değerlendirilmesi gereklidir. Yani, ibra sözleşmesi yapılırken taraflardan birinin esaslı hataya düşmesi, diğer tarafın veya üçüncü şahsın hile ya da korkutmasıyla karşılaşması halinde ibra iradesine değer verilemeyecektir. Bunun gibi, aşırı yararlanma (gabin) ölçütünün de ibra sözleşmelerinin geçerliliği noktasında değerlendirilmesi gereklidir⁴⁵.

İbranamedeki irade fesadı hallerinin Borçlar Kanunu'nda öngörülen bir yıllık hak düşürücü süre içinde ileri sürülmesi gerekecek⁴⁶ ancak, işe girerken alınan matbu nitelikteki ibranameler bakımından iş ilişkisinin devam ettiği süre içinde bir yıllık süre işlemeyecektir.

Diğer yandan, ibra sözleşmesi, varlığı tartışmasız olan bir borcun sona erdirilmesine dair bir yol olmakla, varlığı şüpheli ya da tartışmalı olan borçların ibra yoluyla sona ermesi de mümkün olmayacağından, işveren tarafından işçinin hak kazanmadığı ileri sürülen bir borcun ibraya konu olması düşünülmemeyecektir. Savunma ve işverenin diğer kayıtları ile çelişen ibra sözleşmeleri de geçersiz sayılacaktır⁴⁷.

Miktar içeren ibra sözleşmelerinde ise alacağın tamamen ödenmiş olması durumunda borç ifa yoluyla sona ermiş olacak, buna karşın kısmi ödeme hallerinde ibraya değer verilmeyecek ve yapılan ödemenin makbuz hükmünde olduğu kabul edilecektir⁴⁸. Miktar içeren ibranamenin çalışırken alınmış olması ise makbuz etkisini ortadan kaldırmayacaktır⁴⁹.

Miktar içermeyen ibra sözleşmelerinde ise irade fesadı denetiminin uygulanması ve somut olayın özelliklerine göre ibranamenin geçerliliği konusunun incelenmesi gerekmektedir⁵⁰. Buna göre, fesihten sonra düzenlenen ve alacak kalemlerinin tek tek sayıldığı ibranamede irade fesadı halleri ileri sürülüp kanıtlanmadığı sürece ibra iradesi geçerli sayılacaktır⁵¹. Ancak, işçinin ibranamede yasal haklarını saklı tuttuğuna dair ihtirazi kayda yer vermesi ibra iradesinin bulunmadığını gösterecektir⁵².

İbranameye yer almayan işçilik alacakları bakımından borcun sona erdiğinden söz edilemeyecek ve ibranamede yer alan işçilik alacaklarının bir kısmı yönünden savunma ile çelişkinin varlığı ibranameyi bütünüyle geçersiz kılmayacaktır⁵³.

DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Yukarıda ayrıntılı olarak ele alınan ve incelenen temel hukuki esaslar ışığında, kanımca 4857 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmeden önceki dönemde işverence tek taraflı olarak ikramiye uygulamasına son verilmesine ilişkin Yargıtay Kararına aşağıdaki hususlar dikkate alındığında katılmak mümkün olmayacaktır:

- İkramiye uygulamasına son verilen tarihte yürürlükte olan 1475 sayılı İş Kanunu hükümlerinin mevcut olaya uygulanarak, davacı tarafından iş sözleşmesinin feshedilmemesinin, davacı tarafından bu değişikliğin kabul edilmiş olduğu şeklinde değerlendirilmesi gerekmektedir. Nitekim Yargıtay da son kararlarında bu yönde görüş bildirmektedir⁵⁴.

- Diğer yandan, uzun yıllar bu konuda bir talepte bulunmadan iş sözleşmesinin emeklilik sebebiyle feshedilmesi ve kıdem tazmi-

natının alınmasından sonra, bu yönde bir talebin ileri sürülmesinin de; "işçilik haklarının talep edilmesinde dürüstlük kuralına uyma ilkesine" uygun olup olmadığı konusu da değerlendirilmelidir.

- Yargıtay ve doktrinin üzerinde uzlaşmış olduğu yukarıda sözü edilen bir ibranamenin geçerlilik koşulları dikkate alındığında, iş sözleşmesinin feshinde alınmış olan bir ibranamenin, iş sözleşmesi devam ederken alınmış ya da irade fesadı sonucu alınan bir ibraname olmaması durumunda koşulları varsa geçerli bir ibraname olarak değerlendirilmesi de mümkün olabilecektir. Nitekim, sözü edilen ibraname işçinin el yazısı ile alınan, alacak kalemlerinin miktar verilmeden sayıldığı, işçinin yasal haklarını saklı tuttuğuna ilişkin herhangi bir ihtirazi kayıt içermeyen Yargıtay'ın aradığı geçerlilik koşullarına uygun bir ibraname ise geçerli sayılabilecektir.

DİPNOTLAR

- 1 DEMİR, Fevzi: Hukukun Temel Kavramları, İzmir 2007, s. 35; AKI, Erol: Hukukun Temel Kavramları, İzmir 2010; BİLGE, Necip: Hukuk Başlangıcı, 14. Bası, Ankara 2000, s. 193.
- 2 DEMİR, s. 35; AKI, s. 43; BİLGE, s. 193.
- 3 Yarg. 21. HD. 20.11.2006 t. E. 2006/14147, K. 2006/12826, Yarg. HGK. 09.03.1988 t. E. 1987/860, K. 1988/232, Legalbank.
- 4 Yarg. 10. HD. 11.04.2011 t. E. 2010/11282, K. 2011/5042, Yarg. 10. HD. 24.02.2011 t. E. 2011/913, K. 2011/2328, Yarg. 21. HD. 20.11.2006 t. E. 2006/14147, K. 2006/12826, Legalbank.
- 5 Yarg. 10. HD. 11.04.2011 t. E. 2010/11282, K. 2011/5042, Yarg. 10. HD. 24.02.2011 t. E. 2011/913, K. 2011/2328, Yarg. 21. HD. 20.11.2006 t. E. 2006/14147, K. 2006/12826, Legalbank; Ayr. Bkz. BİLGE, s. 193 GÖZÜBÜYÜK, A. Şeref; Hukuka Giriş ve Hukukun Temel Kavramları, 18. Bası, Ankara 2003, s. 73.
- 6 Yarg. 10. HD. 11.04.2011 t. E. 2010/11282, K. 2011/5042, Yarg. 21. HD. 20.11.2006 t. E. 2006/14147, K. 2006/12826, Yarg. HGK; 09.03.1988 t. E. 1987/2-860, K. 1988/232, Yarg. HGK 13.10.2004 t. E. 2004/10-528, K. 2004/533, Yarg. HGK 06.04.2005 t. E. 2005/10-183. K. 2005/241, Yarg. HGK 14.03.2007 t. E. 2007/3-121 K. 2007/128, Legalbank.
- 7 Yarg. 9. HD. 22.01.2007 t. E. 2006/9766, K. 2007/98, Yarg. 9. HD. 15.12.2008 t. E. 2007/30201, K. 2008/33618, Yarg. 9. HD. 14.03.2008 t. E. 2007/13055, K. 2008/4869, Yarg. 9.HD. 09.04.2007 t. E. 2006/25606, K. 2007/9866, Yarg. HGK. 19.09.2007 t. E. 2007/9-588, K. 2007/597, Yarg. 9. HD. 15.12.2008 t. E. 2007/30201, K. 2008/33618.

- 8 Yarg. 9. HD. 04.02.2011 t. E. 2009/3474 K. 2011/2487.
- 9 Yarg. 9. HD. 27.10.2004 t. E. 2004/8507, K. 2004/24281.
- 10 Yarg. HGK. 01.03.2006 t. E. 2006/9-51, K. 2006/27.
- 11 Yarg. 9. HD. 05.02.2010 t. E. 2008/14961, K. 2010/2320.
- 12 Yarg. 9. HD. 30.03.2011 t. E. 2009/9793, K. 2011/9481.
- 13 Yarg. 9. HD. 30.03.2011 t. E. 2009/9793, K. 2011/9481, Yargıtay 9. HD. 21.01.2009 t. E. 2007/ 34591, K. 2009/604.
- 14 Yarg. 9. HD. 30.03.2011 t. E. 2009/9793, K.2011/9481, Yargıtay 9. HD. 21.01.2009 t. E. 2007/ 34591, K.2009/604.
- 15 TAŞKENT, Savaş: İşverenin Yönetim Hakkı, İstanbul 1981 s. 12; ŞEN, Murat: İş Hukukunda Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik, Ankara 2005 s. 24, 25; EKONOMİ, Münir: Çalışma Şartlarının Belirlenmesi ve Değişen İlkelere Uyumu, Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan, Ankara 1997, s. 158; TEZEL, Şevket: İşçinin Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklikten Kaynaklanan Fesih İşlemi ve Sonuçları, Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi, Şubat 2008, S: 50 s. 235-242. İşçiye özel sağlık sigortası yapılması ya da işverence primleri ödenmek kaydıyla bireysel emeklilik sistemine dahil edilmesi de çalışma koşulları kavramı içinde yer alacaktır. Yarg. 9. HD. 27.10.2008 T. E. 2008/29715, K. 2008/28944, Yarg. 9. HD. 02.04.2009 t. E. 2007/41138, K. 2009/9238.
- 16 "...İş şartları işçi aleyhine olarak esaslı biçimde değiştirilmiş, ancak, davacı işçi 6 iş günü içerisinde iş sözleşmesini feshetmemiştir. Böyle olunca davacı işçinin yeni personel yönetmeliği hükümlerini kabul etmiş sayılacağı sonucuna varılmalıdır..." Yarg. 9. HD. 17.02.2004 t. E. 2003/10843 K. 2004/2582, Yarg.HGK 02.07.2003 t. E. 2003/9-427, K. 2003/453, Yarg. 9. HD. 07.10.2003 t. E. 2003/3161, K. 2003/16343, Yarg. 9. HD. 12.11.2003 t. E. 2003/6542 K. 2003/19153.
- 17 Yarg. 9. HD. 23.12.2008 t. E. 2008/13026, K. 2008/33685, Yarg. 9. HD. 02.04.2009 t. E. 2007/41138, K. 2009/9238.
- 18 MOLLAMAHMUTOĞLU s. 69.
- 19 Yarg. 9. HD. 23.12.2008 t. E. 2008/13026, K. 2008/33685, Yarg. 9. HD. 02.04.2009 t. E. 2007/41138, K. 2009/9238, Yarg. 9. HD. 13.12.2010 E. 2009/39668 K. 2010/37397.
- 20 MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi: Toplu İş Sözleşmesi Düzeninde Kazanılmış Hak, Kazanılmış Avantaj Kavramları, Esener'e Armağan, Ankara 2000, s. 563.
- 21 Yarg. 9. HD. 23.12.2008 t. E. 2008/13026, K. 2008/33685, Yarg. 9. HD. 02.04.2009 t. E. 2007/41138, K. 2009/9238, Yarg. 9. HD. 13.12.2010 E. 2009/39668 K. 2010/37397, Yarg. 9. HD. 23.09.2010 t. E. 2010/26258, K. 2010/25387.
- 22 Yarg. 9. HD. 23.12.2008 t. E. 2008/13026, K. 2008/33685, Yarg. 9. HD. 02.04.2009 t. E. 2007/41138, K. 2009/9238.
- 23 "4857 sayılı İş Kanununun 22 nci maddesinde çalışma koşullarında esaslı değişiklik sebebiyle işçinin iş sözleşmesini haklı olarak feshedebileceği öngörülmüştür. Bununla birlikte çalışma koşullarının değiştirilmesi, aynı zamanda çalışma koşullarının uygulanmaması anlamına geldiğinden, söz konusu bu durumun Kanunun m.24/II-f bendi uyarınca işçiye bildirimsiz fesih hakkı da verdiği söylenebilecektir. Bu durumda işçinin ihbar tazminatı talep hakkı doğmazsa da, kıdem tazminatı ödenmelidir.
- Bununla birlikte, çalışma koşullarında esaslı değişikliği kabul etmeyen işçinin iş sözleşmesinin işverence feshi halinde, ihbar ve kıdem tazminatlarını talep hakkı doğacaktır." Yarg. 9. HD. 23.12.2008 t. E. 2008/13026, K. 2008/33685, Yarg. 9. HD. 02.04.2009 t. E. 2007/41138, K. 2009/9238.
- 24 Yarg. 9. HD. 04.12.2006 t. E. 2006/23970, K. 2006/31976, Yarg. 9. HD. 23.12.2008 t. E. 2008/13026, K. 2008/33685, Yarg. 9. HD. 02.04.2009 t. E. 2007/41138, K. 2009/9238.
- 25 Yarg. 9. HD. 30.03.2011 t. E. 2009/9793, K.2011/9481, Yargıtay 9. HD. 22.1.2009 t. E. 2007/ 34717, K. 2009/ 638, Yarg. 9. HD. 08.04.2011 t. E. 2009/10393, K. 2011/10581.
- 26 Yarg. 9. HD. 30.03.2011 t. E. 2009/9793, K.2011/9481, Yargıtay 9. HD. 22.1.2009 t. E. 2007/34717, K. 2009/638, Yarg. 9. HD. 17.10.2008 t. E.2007/28997, K. 2008/27421.
- 27 Yarg. 9. HD. 30.03.2011 t. E. 2009/9793, K. 2011/9481, Yargıtay 9. HD. 22.1.2009 t. E. 2007/34717, K. 2009/638, Yarg. 9. HD. 08.04.2011 t. E. 2009/10393, K. 2011/10581.
- 28 "...İş şartları işçi aleyhine olarak esaslı biçimde değiştirilmiş, ancak, davacı işçi 6 iş günü içerisinde iş sözleşmesini feshetmemiştir. Böyle olunca davacı işçinin yeni personel yönetmeliği hükümlerini kabul etmiş sayılacağı sonucuna varılmalıdır..." Yarg. 9. HD. 17.02.2004 t. E. 2003/10843 K. 2004/2582, Yarg. HGK 02.07.2003 t. E. 2003/9-427, K. 2003/453, Yarg. 9. HD. 07.10.2003 t. E. 2003/3161, K. 2003/16343, Yarg. 9. HD. 12.11.2003 t. E. 2003/6542 K. 2003/19153.
- 29 Yarg. 9. HD. 21.04.2010 E. 2008/24929, K. 2010/11706.
- 30 Yarg. 9. HD. 15.10.2010 t. E. 2008/37044, K. 2010/29214.
- 31 Yarg. 9. HD. 14.06.2010 t. E. 2008/28983, K. 2010/18169.
- 32 AKYOL, Şener: Dürüstlük Kuralı ve Hakkın Kötüye Kullanılması Yasağı, İstanbul 1995, s. 3; KESER, Leyla: Dürüstlük Kuralı ve Konkordato Mühleti Bakımından Önemi, Prof. Dr. Mahmut Tevfik BİRSEL'e Armağan İzmir 2001, s. 253-267.
- 33 Ayrıntı için bkz. EDİS, Seyfullah: Medeni Hukuka Giriş ve Başlangıç Hükümleri, 4. Basıdan Tıpkı Basım, Ankara 1993 s. 299-300; ÖZSUNAY, Ergun: Medeni Hukuka Giriş, Gözden Geçirilmiş 5. Bası, İstanbul 1986, s. 345 vd.; TEKİNAY, Selahattin Sulhi: Medeni Hukukun Genel Esasları ve Gerçek Kişiler Hukuku, Gözden Geçirilmiş İlaveli 6. Bası, İstanbul 1992, s. 164, 166 vd.; ZEVLİLER, Aydın: Medeni Hukuk-Giriş ve Başlangıç Hükümleri, Kişiler Hukuku, Aile Hukuku 4. Bası, Ankara 1995, s. 243.
- 34 Yarg. 13. HD. 23.09.2002 t. E. 2002/6964, K. 2002/9369.
- 35 RG. 08.12.2001 No: 24607.
- 36 STAUDINGER/WEBER, § 242, N. A. 2, aktaran AKYOL, s. 21.
- 37 AKYOL, s. 21.
- 38 DESCHENAUX, in Schweiz. Privatrecht II, s. 184, dn. 27, BGE 81 II, s. 634; MünchKomm-ROTH, § 242, N. 327; Aktaran AKYOL, s. 57.
- 39 AKYOL, s. 57-60.
- 40 DESCHENAUX in Schweiz Privatrecht II, s. 183/184, Aktaran AKYOL, s. 52.

- 41 Yarg. 10. HD. 29.01.2008 t. E. 2007/5188, K. 2008/645, <http://www.legalbank.net/belge.aspx?id=06072&ara=>; PEKCANITEZ, Hakan/ATALAY, Oğuz/ÖZEKES, Muhammet: Medeni Usul Hukuku, 6. Bası, Ankara 2007. s. 275-277.
- 42 Yarg. 9. HD. 05.05.2011 t. E. 2009/13934, K. 2011/13452, Yarg. 9. HD. 27.01.2011 t. E. 2010/51681, K. 2011/1079.
- 43 Yarg. 9. HD. 15.10.2010 t. E. 2008/41165, K. 2010/29240, Yarg. 9. HD. 05.05.2011 t. E. 2009/13934, K. 2011/13452, Yarg. 9. HD. 27.01.2011 t. E. 2010/51681, K. 2011/1079.
- 44 Yarg. 9. HD. 5.11.2010 t. E. 2008/37441, K. 2010/31943, Yarg. 9. HD. 05.05.2011 t. E. 2009/13934, K. 2011/13452, Yarg. 9. HD. 27.01.2011 t. E. 2010/51681, K. 2011/1079.
- 45 Yarg. 9. HD. 05.05.2011 t. E. 2009/13934, K. 2011/13452, Yarg. 9. HD. 05.05.2011 t. E. 2009/13934, K. 2011/13452, Yarg. 9. HD. 27.01.2011 t. E. 2010/51681, K. 2011/1079.
- 46 Yarg. 9. HD. 26.10.2010 t. E. 2009/27121 K. 2010/30468, Yarg. 9. HD. 05.05.2011 t. E. 2009/13934, K. 2011/13452, Yarg. 9. HD. 27.01.2011 t. E. 2010/51681, K. 2011/1079.
- 47 Yarg. 9. HD. 04.11.2010 t. E. 2008/37372, K. 2010/31566, Yarg. 9. HD. 27.01.2011 t. E. 2010/51681, K. 2011/1079, Yarg. 9. HD. 05.05.2011 t. E. 2009/13934, K. 2011/13452.
- 48 Yarg. 9. HD. 21.10.2010 t. E. 2008/40992, K. 2010/39123, Yarg. 9. HD. 27.01.2011 t. E. 2010/51681, K. 2011/1079, Yarg. 9. HD. 05.05.2011 t. E. 2009/13934, K. 2011/13452.
- 49 Yarg. 9. HD. 24.6.2010 t. E. 2008/33748, K. 2010/20389, Yarg. 9. HD. 27.01.2011 t. E. 2010/51681, K. 2011/1079, Yarg. 9. HD. 05.05.2011 t. E. 2009/13934, K. 2011/13452.
- 50 Yarg. 9. HD. 27.06.2008 t. E. 2007/23861, K. 2008/17735, Yarg. 9. HD. 27.01.2011 t. E. 2010/51681, K. 2011/1079, Yarg. 9. HD. 05.05.2011 t. E. 2009/13934, K. 2011/13452.
- 51 Yarg. HGK. 21.10.2009 t. E. 2009/396, K. 2009/441, Yarg. 9. HD. 27.01.2011 t. E. 2010/51681, K. 2011/1079, Yarg. 9. HD. 05.05.2011 t. E. 2009/13934, K. 2011/13452.
- 52 Yarg. 9. HD. 04.11.2010 t. E. 2008/40032, K. 2010/31666, Yarg. 9. HD. 27.01.2011 t. E. 2010/51681, K. 2011/1079, Yarg. 9. HD. 05.05.2011 t. E. 2009/13934, K. 2011/13452.
- 53 Yarg. 9. HD. 24.6.2010 t. E. 2008/33597, K. 2010/20380, Yarg. 9. HD. 27.01.2011 t. E. 2010/51681, K. 2011/1079, Yarg. 9. HD. 05.05.2011 t. E. 2009/13934, K. 2011/13452.
- 54 Yarg. 9. HD. 15.10.2010 t. E. 2008/37044, K. 2010/29214, Yarg. 9. HD. 14.06.2010 t. E. 2008/28983 K. 2010/18169.

KAYNAKLAR

- AKI, Erol; Hukukun Temel Kavramları, İzmir 2010.
- AKYOL, Şener; Dürüstlük Kuralı ve Hakkın Kötüye Kullanılması Yasası, İstanbul 1995.
- BİLGE, Necip; Hukuk Başlangıcı, 14. Bası, Ankara 2000.
- ÇELİK, Nuri; İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 22. Bası, İstanbul Eylül 2009.
- DEMİR, Fevzi; Hukukun Temel Kavramları, İzmir 2009.
- DEMİR, Fevzi; En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, 5. Bası, İzmir Ocak 2009.

- EDİS, Seyfullah; Medeni Hukuka Giriş ve Başlangıç Hükümleri, 4. Basıdan Tıpkı Basım, Ankara 1993.
- EKONOMİ, Münir; Çalışma Şartlarının Belirlenmesi ve Değişen İkelere Uyumu, Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan, Ankara 1997.
- GÖZÜBÜYÜK, A. Şeref; Hukuka Giriş ve Hukukun Temel Kavramları, 18. Bası, Ankara 2003.
- KESER, Leyla; Dürüstlük Kuralı ve Konkordato Mühleti Bakımından Önemi, Prof. Dr. Mahmut Tefvik BİRSEL'e Armağan İzmir 2001.
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi; Toplu İş Sözleşmesi Düzeninde Kazanılmış Hak, Kazanılmış Avantaj Kavramları, Esener'e Armağan, Ankara 2000.
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi; İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş Yenilenmiş 3. Bası, Ankara 2008.
- ÖZSUNAY, Ergun; Medeni Hukuka Giriş, Gözden Geçirilmiş 5. Bası, İstanbul 1986.
- PEKCANITEZ, Hakan/ATALAY, Oğuz/ÖZEKES, Muhammet; Medeni Usul Hukuku. 6. Bası. Ankara 2007.
- ŞEN, Murat; İş Hukukunda Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik, Ankara 2005.
- TAŞKENT, Savaş; İşverenin Yönetim Hakkı, İstanbul 1981.
- TEKİNAY, Selahattin Sulhi; Medeni Hukukun Genel Esasları ve Gerçek Kişiler Hukuku, Gözden Geçirilmiş İlaveli 6. Bası, İstanbul 1992.
- TEZEL, Şevket; İşçinin Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklikten Kaynaklanan Fesih İşlemi ve Sonuçları, Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi.
- ZEVKLİLER, Aydın; Medeni Hukuk-Giriş ve Başlangıç Hükümleri, Kişiler Hukuku, Aile Hukuku 4. Bası, Ankara 1995.
- LEGALBANK Elektronik Hukuk Bankası, <http://www.legalbank.net/>